

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja Asing

Pengertian tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.⁶ Sedangkan menurut Boediono pengertian tenaga kerja asing adalah : “Tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

Dalam pasal 1 Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dimaksud dengan :

- 1) Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
- 2) Tenaga Kerja Pendamping adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
- 3) Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 4) Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri yang

⁶ Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

membidangi urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

- 5) Visa Tinggal Terbatas yang selanjutnya disebut Vitas adalah keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di Perwakilan Republik Indonesia atau di tempat lain yang ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi Orang Asing untuk melakukan perjalanan ke Wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian Izin Tinggal Terbatas dalam rangka bekerja.
 - 6) Izin Tinggal Terbatas yang selanjutnya disebut Itas adalah izin yang diberikan kepada orang asing tertentu untuk berada dan tinggal di Wilayah Indonesia dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja.
 - 7) Tempat Pemeriksaan Imigrasi adalah tempat pemeriksaan di pelabuhan laut, bandar udara, pos lintas batas, atau tempat lain yang telah terintegrasi.
- Di dalam pasal 1 Perpres No 20 Tahun 2018 telah di jelaskan pengertian-pengertian tentang istilah tenaga kerja asing, visa dan juga syarat- syarat pengajuan penggunaan tenaga kerja asing.

1. Tinjauan Umum Tentang Orang Asing

Pengertian Orang Asing

Yang dimaksudkan dengan Orang Asing ialah orang bukan warga negara Republik Indonesia. Ada 2 (dua) golongan orang di Indonesia yaitu⁷ :

⁷ Syarif, H.S . Sjarif. 1996. *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan peraturan-peraturannya*. Sinar Grafika : Jakarta. Hlm-6

- a. Orang asing pendatang ialah mereka yang mendapatkan izin masuk (admaasion) dengan memperoleh hak untuk tinggal di Indonesia dalam waktu tertentu yang dikenal dengan tenaga asing pemegang visa.
- b. Orang asing penetap ialah mereka yang diperbolehkan tinggal tetap di Indonesia dan diwajibkan memperoleh izin menetap dengan memperoleh Surat Keterangan Kependudukan (SKK), yang dikenal dengan tenaga asing atau tenaga asing domestik.

Orang asing adalah orang yang bukan berkewarganegaraan Indonesia yang menetap atau tinggal di Indonesia dengan izin tinggal yang berbeda-beda, telah di jelaskan secara rinci bahwa orang aisng dibagi menjadi 2 golongan.

2. Tinjauan Umum Tentang Pekerjaan

Pengertian Pekerjaan

Yang dimaksud dengan pekerjaan ialah⁸ :

- a. Setiap pekerjaan yang dilakukan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau tidak.
- b. Setiap pekerjaan yang dijalankan atas dasar borongan dalam suatu perusahaan, baik oleh orang yang menjalankan pekerjaan itu sendiri maupun oleh orang yang membantu orang yang menjalankan pekerjaan itu.

Ada 2 (dua) macam jenis pekerjaan yaitu :

⁸ Syarif, H.S . Sjarif. 1996. *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan peraturan-peraturannya*. Sinar Grafika : Jakarta. Hlm-10

- a. Pekerjaan yang dilakukan orang asing yang mempunyai hubungan kerja dengan majikan/pengusaha atau dengan kata lain tenaga asing yang dipekerjakan oleh orang lain atau pengusaha.
- b. Pekerjaan bebas/mandiri dan majikan/pengusaha yang berusaha sendiri.
Pekerjaan yang bermacam-macam dengan ketentuan yang berbeda-beda pula sesuai dengan pemberi kerja dan juga kesepakatan kedua belah pihak.

3. Tinjauan Umum Tentang Izin Kerja

Pengertian Izin Kerja

Izin kerja ialah izin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk olehnya kepada majikan atau perusahaan tertentu untuk mempekerjakan tenaga asing di Indonesia dengan menerima upah tidak selama waktu tertentu.⁹

Ada 2 (dua) macam izin yaitu :

- a. Izin mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing
- b. Izin melakukan pekerjaan bebas

Menurut jenisnya ada 3 (tiga) izin kerja tenaga asing yaitu :

- a. Izin kerja tenaga asing – Baru

Izin yang diberikan untuk mempekerjakan tenaga asing tertentu yang untuk pertama kali.

- b. Izin kerja tenaga asing – Perpanjangan

⁹ Syarif, H.S . Sjarif. 1996. *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan peraturan-peraturannya*. Sinar Grafika : Jakarta. Hlm-12

Izin yang diberikan untuk memperpanjang masa berlakunya izin.

c. Izin kerja tenaga asing – Pindah Jabatan

Izin yang diberikan untuk memindahkan jabatan tenaga asing dari jabatan lama ke jabatan yang baru.

Izin kerja diterbitkan dengan perjanjian yang telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku, izin kerja yang nantinya menjadi salah satu syarat untuk tenaga kerja asing agar bias bekerja di suatu perusahaan di Indonesia.

4. Tinjauan Umum Tentang Visa

Pengertian Visa

Yang dimaksud dengan Visa ialah¹⁰ :

- a. Visa untuk Indonesia adalah suatu izin yang diberikan kepada pemegangnya untuk mengadakan perjalanan ke Indonesia.
- b. Visa yang tidak berlaku lagi apabila saat tiba di Indonesia lewat waktu yang ditentukan dalam visa tersebut.
- c. Dimilikinya visa tidak merupakan jaminan mutlak, bahwa akan diizinkan untuk memasuki wilayah Indonesia, kecuali bila izin untuk mendarat telah diberikan oleh petugas pendaratan dari Direktorat Jendral Imigrasi di pelabuhan pendaratan.

Menurut jenisnya visa yang dapat diminta antara lain¹¹ :

- a. Visa kunjungan :

¹⁰ *Ibid*

¹¹ *Ibid*

- 1) Kunjungan wisata ialah Visa yang diberikan kepada orang asing yang akan melakukan perjalanan ke Indonesia dengan maksud untuk melakukan darma wisata.
 - 2) Kunjungan usaha ialah Visa yang diberikan kepada orang asing yang akan melakukan perjalanan ke Indonesia dengan maksud untuk berusaha.
 - 3) Kunjungan Sosial Budaya ialah Visa yang diberikan kepada orang asing yang akan melakukan perjalanan ke Indonesia dalam rangka urusan Sosial Budaya.
- b. Visa kunjungan beberapa perjalanan, antara lain diberikan kepada tenaga asing dalam waktu 4 (empat) bulan akan berkali-kali datang bekerja di Indonesia.
 - c. Visa berdiam sementara ialah antara lain diberikan kepada tenaga asing yang bekerja di Indonesia selama jangka waktu 3 (tiga) bulan ke atas sampai dengan 12 (dua belas) bulan.

Visa yang di terbitkan oleh kantor imigrasi bermacam-macam salah satunya yang teah disebutkan diatas bahwa jenis jenis visa tentang tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia ataupun tenaga kerja asing yang hanya berdiam diri menetap di Indonesia.

5. Tinjauan Umum Tentang Permohonan Izin

Pengertin Permohonan Izin

Yang dimaksud dengan Permohonan Izin adalah :

- a. Majikan / Pengusaha / Instansi Pemerintah dan badan usaha lainnya.
- b. Tenaga Kerja Warga Asing yang bersangkutan.¹²

¹² *Ibid*

Permohonan izin yang dimaksud diatas adalah permohonan izin untuk tenaga kerja asing yang di wakikan oleh instansi atau perusahaan yang akan menggunakan tenaga kerja asing, permohonan izin juga dapat dilakukan atau di daftarkan oleh tenaga kerja asing yang bersangkutan itu sendiri.

B. Prosedur Pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)

1. Pemberi Kerja

Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 Peraturan Presiden Republik Indonesia No 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing meliputi :

- a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional;
- b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- c. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- d. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan, atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- e. Lembaga social, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
- f. Usaha jasa impresariat; dan
- g. Badan usaha sepanjang tidak dilarang Undang-Undang.¹³

2. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Baru

¹³ “syarat penggunaan Tenaga Kerja Asing”. <http://tka-online.kemnaker.go.id>
Diakses tanggal 31 Agustus 2018, pukul 14.00

- a. Alasan penggunaan TKA
 - b. Formulir RPTKA yang sudah diisi
 - c. Surat Izin Usaha dari instansi yang berwenang
 - d. Akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang
 - e. Bagan struktur organisasi perusahaan
 - f. Rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi teknis terkait
 - g. Keterangan domilisi perusahaan dari pemerintah daerah setempat
 - h. Nomor Pokok Wajib Pajak pemberi kerja TKA
 - i. Surat penunjukan TKI pendamping dan rencana program pendampingan
 - j. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA
 - k. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku sesuai Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981
3. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Baru
- a. Bukti Pembayaran DKPTKA melalui bank pemerintah yang ditunjuk oleh menteri
 - b. Keputusan pengesahan RPTKA
 - c. Paspor TKA yang akan dipekerjakan
 - d. Pas photo TKA berwarna ukuran 4 x 6 cm
 - e. Surat penunjukan TKI pendamping

- f. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA
 - g. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun
 - h. Draft perjanjian kerja atau perjanjian melakukan pekerjaan
 - i. Bukti polis asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia
 - j. Rekomendasi dari instansi yang berwenang apabila diperlukan untuk TKA yang akan dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA
4. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Perpanjangan
- a. Alasan penggunaan TKA
 - b. Formulir RPTKA yang sudah diisi
 - c. Keterangan domilisi perusahaan dari pemerintah daerah setempat
 - d. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku sesuai Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981
 - e. Laporan realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dengan melampirkan sertifikat pelatihan
 - f. RPTKA yang masih berlaku
 - g. IMTA yang masih berlaku
 - h. Bukti pembayaran DKPTKA atau retribusi perpanjangan IMTA
 - i. Rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Perpanjangan

- a. Alasan perpanjangan IMTA
 - b. Copy IMTA yang masih berlaku
 - c. Bukti pembayaran DKPTKA melalui bank pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri atau retribusi melalui bank yang ditunjuk oleh Gubernur atau Bupati/Walikota
 - d. Copy keputusan RPTKA yang masih berlaku
 - e. Copy paspor TKA yang masih berlaku
 - f. Pas photo berwarna ukuran 4 x 6
 - g. Copy perjanjian kerja atau perjanjian melakukan pekerjaan
 - h. Copy bukti gaji/ upah TKA
 - i. Copy NPWP bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan
 - j. Copy NPWP bagi pemberi kerja
 - k. Bukti polis asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia
 - l. Copy bukti kepesertaan ikut program Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan
 - m. Copy surat penunjukan TKI pendamping
 - n. Laporan realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan TKI pendamping dalam rangka alih teknologi
 - o. Rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi teknis terkait
6. Tenaga Kerja Asing
- a. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA

- b. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun
- c. Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TKI pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
- d. Memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan
- e. Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia
- f. Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan

C. Pengawasan Tenaga Kerja

1. Pengawasan

Pengawasan merupakan sebuah proses di dalam menetapkan ukuran dari kinerja dan juga pengambilan tindakan yang dapat mendukung dalam pencapaian hasil yang diharapkan agar sesuai dengan kinerja yang sudah ditetapkan. Atau juga dapat diartikan ialah sebuah proses agar dapat memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai seperti apa yang sudah direncanakan.¹⁴

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu

¹⁴ 2016. "Pengertian Pengawasan Para Ahli" <http://www.spengetahuan.com>. Diakses tanggal 5 mei 2018, pukul 12.00

aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Dalam bahasa inggris, terdapat 2 (dua) istilah yang berkaitan dengan istilah pengawasan, yakni *control* dan *supervision*. Dalam Black's Dictionary, *control* diartikan dengan "*the power or authority to manage*" dan *supervision* diartikan dengan "*watch to make it is done properly*", Sujamto dalam kaitan pengertian pengawasan mengemukakan bahwa "pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak". Pengertian pengawasan tersebut menunjukkan bahwa tindakan pengawasan dapat dilakukan baik terhadap suatu proses kegiatan yang sedang berjalan maupun terhadap hasil yang dicapai dari kegiatan tersebut.¹⁵

2. Jenis Jenis Pengawasan

Menurut Situmorang dan Juhir mengklasifikasikan jenis – jenis pengawasan sebagai berikut :

1. Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung

Definisi pengawasan secara langsung adalah pengawasan secara "*in the spot*" dimana pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan atau pengawas. Sedangkan definisi pengawasan secara tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara

¹⁵ "Pengawasan atau Conrolling" <https://www.dictio.id/>
Diakses tanggal 5 mei 2018, pukul 13.00

“*on the post*” dimana pengawasan ini dengan cara tidak langsung melalui laporan tertulis.

2. Pengawasan Preventif dan Pengawasan Represif¹⁶

Pengawasan ini berkaitan dengan waktu dilaksanakannya pengawasan. Pengertian pengawasan preventif adalah pengawasan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan sebelum suatu kegiatan dilaksanakan. Pengawasan preventif ini dilakukan dengan cara :

- a. Menentukan proses pelaksanaan pekerjaan
- b. Membuat peraturan dan pedoman pelaksanaan pekerjaan
- c. Menjelaskan dan atau mendemonstrasikan cara pelaksanaan pekerjaan itu
- d. Mengorganisasi segala macam kegiatan
- e. Menentukan jabatan, job description, authority, dan responsibility bagi setiap individu karyawan
- f. Menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan
- g. Menetapkan sanksi-sanksi bagi karyawan yang membuat kesalahan

Sedangkan definisi pengawasan represif merupakan pengawasan setelah selesai suatu kegiatan. Pengawasan represif ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Membandingkan hasil dengan rencana

¹⁶ Husni, Lalu, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia/ Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm-128

- b. Menganalisis sebab-sebab yang menimbulkan kesalahan dan mencari tindakan perbaikannya
- c. Memberikan penilaian terhadap pelaksanaannya, jika perlu dikenakan sanksi hukuman kepadanya.
- d. Menilai kembali prosedur-prosedur pelaksanaan yang ada
- e. Mengecek kebenaran laporan yang dibuat oleh petugas pelaksana jika perlu meningkatkan keterampilan atau kemampuan pelaksana melalui training dan education.

3. Pengawasan Intern dan Pengawasan Ekstern

Pengertian pengawasan intern adalah pengawasan yang ada di dalam organisasi yang didalamnya ada keterlibatan aparat. Sedangkan pengawasan ekstern adalah pengawasan yang melibatkan aparat diluar organisasi.

4. Pengawasan Aktif dan Pasif¹⁷

Pengawasan dekat (aktif) dilakukan sebagai bentuk “pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan.” Hal ini berbeda dengan pengawasan jauh (pasif) yang melakukan pengawasan melalui “penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.” Di sisi lain, pengawasan berdasarkan pemeriksaan kebenaran formil menurut hak (*rechmatigheid*) adalah “pemeriksaan terhadap pengeluaran apakah telah sesuai dengan peraturan, tidak kadaluarsa, dan hak itu terbukti kebenarannya.” Sementara, hak berdasarkan pemeriksaan

¹⁷ *Ibid*

kebenaran materil mengenai maksud tujuan pengeluaran (doelmatigheid) adalah “pemeriksaan terhadap pengeluaran apakah telah memenuhi prinsip ekonomi, yaitu pengeluaran tersebut diperlukan dan beban biaya yang serendah mungkin.”

3. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (pasal 1 angka 1 Permenakertrans Nomor PER.02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pengawas Ketenagakerjaan). Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui dua pendekatan, yaitu preventif edukatif dan refresif yustisia. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan pengusaha/ pekerja/ serikat pekerja terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Tindakan preventif edukatif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun jika tindakan preventif edukatif tidak efektif lagi, ditempuh tindakan refresif yustisia dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan aturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.¹⁸

¹⁸ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.27

Ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 meliputi :

- 1) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya.
- 2) Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan atau pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 3) Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

Ketiga tugas tersebut dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik (pasal 2, 3, dan 4 Undang-Undang No. 23 Tahun 1948).

Pegawai pengawas yang ditunjuk harus mempunyai kompetensi dan independen. Hal ini berarti pegawai pengawas harus memiliki kecakapan dalam melaksanakan tugasnya dan tidak terpengaruh pihak lain dalam setiap mengambil keputusan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja.

Fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah :¹⁹

¹⁹ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.199

- 1) Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 2) Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif.
- 3) Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.

Pelaksanaan pengawasan bertujuan :

- 1) Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 2) Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif daripada Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas.
- 3) Mengumpulkan data-data maupun bahan-bahan keterangan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru.

4. Peraturan Terkait Tugas Pengawasan²⁰

Dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan, antara lain :

1. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Penyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.

²⁰ Abdul Khakim, 2009, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.201-203

Menyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia Undang-undang Pengawasan

Perburuhan tanggal 23 Juli 1948 No. 23 dari Republik Indonesia yang bunyinya

sebagai berikut :

Pengawasan perburuhan diadakan guna :

Mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya dan mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan. Serta menjalankan pekerjaan lain-lainya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya; Menteri yang disertai urusan perburuhan mengadakan laporan-tahunan tentang pekerjaan pengawasan perburuhan.

2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.09/Men/VI/2005 Tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pasal 4 berbunyi :

Berdasarkan laporan individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) instansi di Kabupaten/Kota menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan kepada instansi di Provinsi.

Instansi di Provinsi menyusun rekapitulasi laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dari instansi di masing-masing Kabupaten/Kota di wilayah provinsi yang bersangkutan.

Instansi di Provinsi menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) kepada Direktur Jenderal.

Direktur Jenderal menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara nasional kepada Menteri.

Dalam hal unit kerja pengawasan ketenagakerjaan tidak berada dalam lingkup tugas dan tanggung jawab instansi di Kabupaten/Kota atau di Provinsi maka unit kerja pengawasan tersebut menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan kepada instansi di Provinsi atau Direktur Jenderal.

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.15/MEN/XI/2011 Tentang Jaringan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan.

Didalam pasal 2 dan 3 disebutkan bahwa :

Jaringan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menunjang keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan dan merupakan satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri ini mengatur ketentuan tentang :

- a. Bentuk, isi dan keanggotaan Jaringan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - b. Penyelenggaraan Jaringan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan; dan
 - c. Pembinaan, pengembangan dan pemantauan Jaringan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2012 tentang Komite Pengawasan Ketenagakerjaan.

Komite pengawas ketenagakerjaan merupakan lembaga non struktural terdiri dari unsur pemerintah, organisasi, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemangku kepentingan lainnya yang memberikan penguatan terhadap pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tanpa mempengaruhi kemandirian pengawas ketenagakerjaan dalam proses penegakan hukum ketenagakerjaan.

Komite pengawasan ketenagakerjaan melakukan pemantauan, memberikan masukan, saran dan pertimbangan kepada Menteri atas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

5. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 145.KP.01.12.2001 Tentang Penanganan Masalah Ketenagakerjaan.
6. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 06.KP.01.12.2001 Tentang Pemanfaatan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan Perantara Hubungan Industrial.
7. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 396.KP.03.11.2001 Tentang Kewajiban Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk Berhubungan dengan Organisasi Pekerja di Perusahaan dalam Setiap Melakukan Pemeriksaan.
8. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.918/Men/PKK-Ses/XI/2004 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota.
9. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.433/Men/PKK-Ses/VII/2005 Tentang Peranan dan Tindakan Nyata Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

D. Tinjauan Mengenai Tenaga Kerja Asing dan Pengawasannya

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah pengumpulan data dan pengolahan data. Adapun beberapa penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Komparisasi Jurnal-Jurnal Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Fokus Penelitian
1	Yanuar Budi Mariana Suharno, SH., MH Universitas Islam Batik Surakarta, Tahun 2017 Fakultas Hukum Universitas Islam Batik Surakarta.	Perlindungan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada PT. Lingua Munda Surakarta	Bentuk perlindungan hukum serta pembatasan penggunaan tenaga kerja asing dengan memprioritaskan tenaga kerja Indonesia pada PT. Lingua Munda Surakarta, sesuai dengan Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan penggunaan tenaga kerja asing pada PT. Lingua Munda sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2015

			tentang perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2	Saputri Ratu Penghuni, Universitas Lampung, Tahun 2017 digilib.unila.ac.id	Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung	Hasil penelitian ini membahas permasalahan tentang faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan pengawasan tenaga kerja asing di kota Bandar Lampung serta pengawasan tenaga kerja asing oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

E. Perundang-Undangan yang Mengatur Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Pengawasannya

1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Didalam pasal 18A ayat (1) disebutkan bahwa :

Hubungan wewenang antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah provinsi, kabupaten, dan kota, atau provinsi dan kabupaten dan kota, diatur dengan undang-undang dengan memperhatikan kekhususan dan keragaman daerah.

2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam BAB VII Penggunaan Tenaga kerja Asing, pasal 42 menyebutkan bahwa :

- a. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk
- b. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- c. Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatic dan konsuler.
- d. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- e. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan keputusan menteri

- f. Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

3) Undang-Undang No. 9 Tahun 1992 Tentang Keimigrasian.

Didalam pasal 8 disebutkan bahwa :

Pejabat Imigrasi di Tempat Pemeriksaan Imigrasi dapat menolak atau tidak memberi izin kepada orang asing untuk masuk ke wilayah Indonesia apabila orang asing tersebut :

- a. tidak memiliki Surat Perjalanan yang sah;
- b. tidak memiliki Visa kecuali yang tidak diwajibkan memiliki Visa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a;
- c. menderita gangguan jiwa atau penyakit menular yang membahayakan kesehatan umum;
- d. tidak memiliki Izin Masuk Kembali atau tidak mempunyai izin untuk masuk ke negara lain;
- e. ternyata telah memberi keterangan yang tidak benar dalam memperoleh Surat Perjalanan dan/atau Visa.

4) Instruksi Presiden No. 10 Tahun 1968 Tentang Pengawasan terhadap Kegiatan Warga Negara Asing yang Melakukan Pekerjaan Bebas di Indonesia.

Menginstruksikan kepada Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan Melaksanakan asal 3 Instruksi Presidium Kabinet No.37/U/IN/6/1967, tentang

Keharusan bagi Warga Negara Asing untuk memiliki izin kerja di samping izin usaha yang sah, dengan ketentuan sebagai berikut:

Pertama : setiap warga negara asing yang bekerja di Indonesia termasuk mereka yang melakukan pekerjaan bebas (*vrije beroepen*) dan majikan-majikan berkewarganegaraan asing yang berusaha sendiri, harus memiliki izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja.

Kedua : pemberian izin kerja dimaksud pada ketentuan Pertama instruksi ini, diatur sesuai dengan ketentuan menurut rencana dalam bidang pembangunan perekonomian nasional serta dengan tetap mengutamakan pemberian kesempatan bekerja dan berusaha bagi warga negara Indonesia.

Ketiga : instruksi ini mulai berlaku pada hari dikeluarkan.

5) Keputusan Presiden No. 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang

Dalam Keputusan Presiden ini yang dimaksud dengan :

- a. Tenaga Kerja Asing Pendetang selanjutnya disingkat dengan TKWNAP adalah Warga Negara Asing yang memiliki Visa Tinggal Terbatas atau Izin Tinggal Terbatas atau Izin Tinggal Tetap untuk maksud bekerja di dalam wilayah Republik Indonesia.
- b. Pengguna TKWNAP adalah usaha perorangan atau badan usaha atau badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia yang menjalankan kegiatan usaha yang menghasilkan barang

dan/atau jasa dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak yang telah memiliki izin mempekerjakan TKWNAP.

Tenaga Kerja Indonesia adalah tenaga kerja Warga Negara Indonesia

- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1990 Tentang Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.
- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.228/Men/2003 Tentang Tata Cara Pengesahan Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan:

- a. Tenaga kerja asing yang selanjutnya disebut TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
- b. Tenaga kerja Indonesia pendamping yang selanjutnya disebut TKI pendamping adalah tenaga kerja warga negara Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dan/atau calon pengganti TKA.
- c. Pemberi kerja tenaga kerja asing yang selanjutnya disebut pemberi kerja TKA adalah pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Perusahaan adalah:

- (1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- (2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

e. Pengusaha adalah :

- (1) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- (2) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- (3) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

f. Usaha jasa impresariat adalah usaha mendatangkan dan mengembalikan artis, musisi, olahragawan serta pelaku seni hiburan lainnya yang berkewarga negaraan asing.

g. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

h. Direktur adalah Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja.

i. Direktur Jenderal yang selanjutnya disebut Dirjen adalah Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

8) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.173/Men/2000 Tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

Tenaga kerja warga negara asing pendatang dapat bekerja di wilayah Republik Indonesia atas dasar permintaan pengguna dana atau sponsor yang telah memperoleh izin dari instansi yang berwenang sesuai dengan bidang kegiatannya.

- 9) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Dalam pasal 41 disebutkan bahwa :

Pemberi kerja TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA diperusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Dirjen.

Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota melaporkan IMTA yang diterbitkan secara periodik setiap 3 (tiga) bulan kepada Menteri dengan tembusan kepada Dirjen.

- 10) Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 50 Tahun 2010 Tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah.

Dalam pasal 4 disebutkan bahwa :

- (1) Pemantauan TKA dalam lingkup provinsi menjadi tugas dan tanggung jawab pemerintah provinsi.
- (2) Pemantauan TKA dalam lingkup kabupaten/kota menjadi tugas dan tanggung jawab pemerintah kabupaten/kota.
- (3) Penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan oleh badan kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat provinsi dan kabupaten/kota atau sebutan lainnya dengan berkoordinasi dengan Kominda provinsi dan kabupaten/kota.

(4) Kominda sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memiliki hubungan yang bersifat koordinatif dan konsultatif.

11) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/I/2011 Tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pembinaan kelembagaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja melalui optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan.

12) Tenaga Kerja No. 35 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

13) Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Dalam Pasal 30 disebutkan bahwa :

Pemberi Kerja TKA wajib melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA setiap 1 (satu) tahun kepada Menteri. Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi pelaksanaan penggunaan TKA; dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping. Dalam hal kontrak kerja TKA akan berakhir atau diakhiri sebelum masa kontrak kerja, Pemberi Kerja TKA wajib melaporkan kepada Menteri dan Kepala Kantor Imigrasi di lokasi tempat tinggal TKA.

Dalam pasal 33 disebutkan bahwa :

(1) Pengawasan atas penggunaan TKA dilaksanakan oleh:

- a. Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian dan dinas provinsi yang membidangi urusan di bidang ketenagakerjaan; dan
- b. pegawai imigrasi yang bertugas pada bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing.

(2) Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a melakukan pengawasan pada norma penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Pengawasan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian dan dinas provinsi yang membidangi urusan di bidang ketenagakerjaan secara bersama-sama atau sendiri-sendiri sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing.

